

Les pratiques addictives



- 13. Face à une conduite individuelle, la réponse doit être collective
- 15. Le stress accroît les risques
- 16. Le tabou est toujours là, mais il ne fait plus peur
- 18. De la sensibilisation à l'accompagnement
- 20. Un environnement de confiance pour lutter contre les addictions
- 21. « La priorité doit être donnée à l'accompagnement »
- 22. Au plus près du terrain
- 24. Agir tôt, agir ensemble

Réalisé par Grégory Brasseur
avec Céline Ravallec.
Illustrations : Julia Wauters

Face à une conduite individuelle, la réponse doit être collective

Observées en milieu professionnel comme partout ailleurs, les pratiques addictives peuvent être favorisées par certaines conditions de travail. Pour construire une démarche de prévention collective, associée à la prise en charge des cas individuels, l'implication de l'ensemble des acteurs est essentielle. L'instauration d'un climat de confiance également.

« **AU TRAVAIL**, sortir cinq minutes fumer une cigarette paraît normal, mais s'octroyer la même pause si on est non-fumeur est mal vu. » S'il semble anecdotique, le constat de Tomy Loison, infirmier au Centre de développement de la santé au travail (Cedest)¹, en dit long sur l'inconscient collectif. En matière de prévention des conduites addictives, « les employeurs marchent sur des œufs », reprend le professionnel. Ils s'adressent souvent à nous pour la gestion de troubles aigus du comportement, trop rarement pour la prévention primaire ». Les consommations d'alcool, de tabac, de médicaments psychotropes et de cannabis – pour les plus courantes – existent dans tous les secteurs d'activité et toutes les catégories professionnelles.

Cancers, dépressions, troubles du comportement, affections cardiaques... Qu'elles soient occasionnelles ou répétées, ces pratiques peuvent avoir des conséquences importantes sur la santé et la sécurité des personnes. D'après une enquête de l'INRS menée fin 2021 auprès des professionnels des services de santé au travail, les médecins du travail évaluent à 8,6% la proportion de salariés en difficulté avec l'alcool et à 7% ceux qui le sont avec le cannabis, en augmentation de 2 points depuis la précédente enquête datant de 2009.

Les données issues de la cohorte épidémiologique Constances (*lire l'encadré page 15*) montrent que les ouvriers et les employés sont les plus concernés par le tabagisme. L'usage dangereux de l'alcool est observé chez 16,3% des hommes cadres et 10,7% des femmes

cadres, chez 22% des hommes ouvriers et 22,9% des hommes employés. Il touche également 30,7% des hommes et 12,9% des femmes de 18 à 35 ans. Concernant le cannabis, toutes les catégories socioprofessionnelles sont concernées, quels que soient l'âge et le genre. Enfin, la consommation de médicaments anxiolytiques concerne une majorité de femmes.

Tous concernés

L'origine des pratiques addictives peut être recherchée aussi bien dans la sphère privée que professionnelle. Si avoir un emploi a globalement un effet protecteur vis-à-vis des pratiques addictives, certaines conditions de travail et pratiques professionnelles peuvent en favoriser leur survenue. On peut



ZOOM



EFFETS SUR LA SANTÉ

- L'alcool peut entraîner une perte de vigilance et augmenter le risque d'accident. Sa consommation chronique peut s'accompagner de dépression, de dépendance, de pathologies cardiovasculaires, de risques de cirrhose ou de cancers. Il est à l'origine de 41 000 morts par an dans la population générale¹.
- Le tabagisme est notamment impliqué dans la survenue de cancers et entraîne chaque année 75 000 morts. La nicotine, contenue dans le tabac et certains e-liquides, peut créer une forte dépendance.
- La consommation de cannabis, cocaïne, ou encore d'héroïne peut également altérer la vigilance et les capacités de raisonnement. Suivant la substance et son mode d'administration, des dépressions, des pathologies cardio-pulmonaires, des pathologies infectieuses ou des cancers peuvent survenir.
- Enfin, des addictions sans substance psychoactive (workaholisme, technodépendance) existent. Le workaholisme, ou dépendance au travail, peut être à l'origine de stress, d'épuisement professionnel et générer une pression professionnelle sur les collaborateurs.

1. Source : Observatoire français des drogues et des tendances addictives.

par exemple citer les pots ou repas d'affaires avec boissons alcoolisées, des facteurs culturels (par exemple dans le BTP) ou liés au métier (dans la fabrication, la vente ou la distribution d'alcool notamment), le travail en contact avec du public, les horaires atypiques (nuit, week-end, horaires fragmentés...), la charge de travail (horaires de plus de 48 heures par semaine), le travail isolé, le port de charges lourdes, le travail au froid ou à la chaleur, etc. La perception et l'impact des risques liés aux pratiques addictives sont variables d'une entreprise à l'autre et le poids du tabou souvent présent.

« La réussite d'une démarche de prévention nécessite l'appropriation de la problématique par la direction et l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entre- >>>



prise, en s'appuyant notamment sur le comité social et économique (CSE), précise le D^r Philippe Hache, conseiller médical en santé au travail à l'INRS. *Son élaboration doit se faire dans un esprit de concertation, d'accompagnement et de soutien plutôt que dans une logique de répression ou de sanction. Elle peut passer par la constitution d'un groupe de travail pluridisciplinaire piloté par l'employeur, ou son représentant.* »

« Un socle commun de représentations est absolument nécessaire. Il doit être mis en place si possible en dehors d'une situation dégradée ou d'une urgence à traiter », insiste Sami Fettah, docteur en psychologie du travail à l'université de Picardie Jules-Verne, à Amiens. Avant la crise sanitaire, celui-ci s'est intéressé, pour son travail de thèse au sein du service de santé et médecine du travail de la vallée de l'Oise, aux représentations des professionnels travaillant dans les services de prévention et de santé au travail. « Les médecins du travail se placent plus souvent dans une logique de soins que de prévention, reprend-il. En allant voir des entreprises où j'ai suivi la formation de comités de pilotage, la construction de démarches et l'élaboration de plans d'actions, j'ai mesuré l'importance d'instaurer un climat de confiance à tous les niveaux. S'il y a une conscience de l'influence des conditions de travail sur les pratiques addictives, la mise en lien est souvent complexe. »

Le service de prévention et de santé au travail a pour mission de conseiller l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires pour prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu

de travail. C'est un interlocuteur de référence, en particulier pour les TPE, souvent les plus dépourvues face à ces questions. Il est une ressource en matière de prévention des risques liés aux pratiques addictives et d'apport de connaissances pour corriger les fausses croyances. Il est important d'agir avant l'alerte.

Agir à la source

« Dans le cadre de la concertation entre les acteurs de l'entreprise, les risques liés aux pratiques addictives doivent être évalués et inscrits dans le document unique d'évaluation des risques », insiste Philippe Hache. La démarche de prévention consiste, en premier lieu, à mettre en œuvre des mesures contre les risques psychosociaux et vis-à-vis de certaines organisations du travail, contraintes physiques et autres facteurs de risques dont on a identifié qu'ils peuvent être impliqués dans les consommations de substances psychoactives.

L'entreprise doit également encadrer la consommation d'alcool. Conformément à l'article R.4228-20 du Code du travail, « aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ». Dans le règlement intérieur peuvent figurer des mesures d'interdiction totale ou partielle de l'alcool, si l'employeur évalue qu'il y a des risques pour la santé physique ou mentale et la sécurité des travailleurs.

Le règlement intérieur peut aussi apporter des précisions sur l'encadrement des pots d'entreprise, la liste des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels un dépistage de consommation d'alcool



REPÈRES

> **Un verre d'alcool standard (un verre de bière, de vin, de spiritueux...) augmente le taux d'alcoolémie de 0,2 à 0,25 gramme par litre de sang. Il est éliminé en 1h30 environ. Conduire sous l'influence de l'alcool multiplie par 17,8 le risque d'être responsable d'un accident routier mortel. La conduite sous l'influence du cannabis le multiplie par 1,65 (chiffres de la Sécurité routière).**

ou de drogues peut être pratiqué, les modalités de réalisation des tests de dépistage, le rappel du Code de la route ou encore l'interdiction de pénétrer dans les locaux de travail sous l'emprise de stupéfiants. Concernant le tabac, il peut être rappelé l'interdiction de fumer dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public et constituant des lieux de travail.

Par ailleurs, la conduite à tenir face à une personne souffrant d'un trouble du comportement doit être connue des salariés, et en particulier de l'encadrement de proximité : alerte de l'employeur et des secours, retrait du salarié de toute activité dangereuse, etc. « La prise en charge, qui se décline souvent au cas par cas, doit se poursuivre jusqu'au retour du salarié dans l'entreprise », insiste Jenny Eksl, responsable de formation externe chez Addictions France, acteur national de la prévention des risques et de la réduction des dommages liés aux conduites addictives. Enfin, des moyens de formation et d'information appropriés sur les risques doivent être donnés à tous.

Un travailleur en difficulté avec sa consommation de substances psychoactives peut également demander une visite au médecin du travail. En dehors de l'entreprise, le médecin traitant, les consultations spécialisées les plus proches, des sites internet et numéros verts (Addict'aide, Alcool info service, Drogues info service, Tabac info service...) peuvent constituer une aide, et fournir un environnement garantissant la confidentialité et l'absence de jugement. ■ G. B.

1. Le Cedest réunit 3 800 entreprises du littoral nord, employant environ 50 000 salariés.

Pour en savoir plus, consulter le dossier web INRS « Addictions » sur le site www.inrs.fr.

Certaines pratiques addictives sont-elles favorisées par des conditions de travail délétères ? Le Dr Guillaume Airagnes, psychiatre-addictologue à l'hôpital européen Georges-Pompidou à Paris et chercheur à l'Inserm, revient sur des observations issues notamment de la cohorte épidémiologique Constances.

Le stress accroît les risques

Comment définiriez-vous les conduites addictives ?

Dr Guillaume Airagnes. Les addictions sont avant tout définies par la perte de contrôle. On développe un comportement compulsif, qui peut être associé à un usage de substance psychoactive, et qui a pour objectif de procurer un plaisir immédiat. Le recours à une substance psychoactive peut être lié à la recherche pure de plaisir, mais également au fait d'avoir à supporter une situation de stress – y compris en milieu professionnel –, avoir une visée dopante (pour rester éveillé, concentré, créatif, avoir une activité physique intense...) ou encore pour tenter de réduire les symptômes de souffrance psychologique. Dans ce dernier cas, une personne qui aurait besoin d'un accompagnement psychologique ou même psychiatrique adapté risque de se tourner vers l'automédication et peut tomber dans un engrenage lié au caractère addictogène de la substance utilisée. Toutes ces raisons, bien sûr, ne sont pas exclusives les unes des autres. Des facteurs environnementaux, notamment liés au travail, peuvent créer un terrain propice à un basculement. Certaines pratiques addictives sont favorisées par des formes d'organisation du travail et de relation au travail et ce même si l'on sait que l'emploi a, d'une manière générale, un rôle plutôt

protecteur vis-à-vis des conduites addictives. Par ailleurs, il y a des vulnérabilités individuelles. Un usage ponctuel festif chez l'un peut devenir problématique chez un autre.

Quelles sont ces conditions de travail qui favorisent les addictions ?

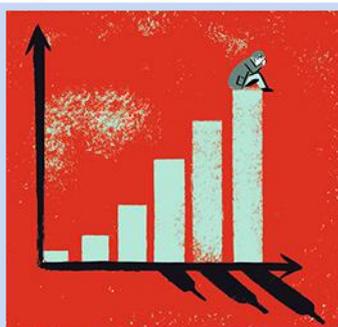
Dr G. A. En présence de stress, par exemple, lorsque la charge de travail est trop importante, que le travailleur n'a pas la latitude suffisante pour exercer sa tâche, qu'il n'est pas soutenu par sa hiérarchie ou qu'il ressent un déséquilibre entre les efforts produits et le résultat obtenu, on observe une augmentation de la consommation d'alcool, de tabac ou d'anxiolytiques. Cette augmentation ne s'explique pas uniquement par l'émergence de symptômes dépressifs. Des études ont montré que le travail en tant que tel, lorsqu'il crée des situations de stress ou d'épuisement, peut avoir un rôle pathogène, y compris pour des personnes qui ne rencontrent pas de problèmes dans leur vie personnelle. Avec la cohorte Constances, nous avons spécifiquement mis en évidence un risque lié à la demande émotionnelle. L'exposition professionnelle à un public – qu'il s'agisse d'usagers, de patients, de clients ou d'élèves... – est très associée à une hausse de la consommation de tabac, d'al-

cool ou de cannabis, en particulier chez les femmes. Le recours aux substances psychoactives pourrait être favorisé par exemple par le besoin de neutraliser ses émotions ou d'afficher des émotions différentes. Les secteurs d'activité qui nous semblaient particulièrement concernés étaient la santé et l'éducation. Agir, tant sur le plan collectif que sur le plan individuel, pour éviter l'exposition à certains risques psychosociaux pourrait permettre de freiner l'apparition de certaines pratiques addictives.

Les formes de travail les plus précaires peuvent-elles conduire à une augmentation des pratiques addictives ?

Dr G. A. Dans les liens entre emploi et risques d'addiction, nous n'avons pas retrouvé de sur-risque spécifique chez les travailleurs les plus précaires, qui sont par exemple les travailleurs à temps partiel. Je dirais plutôt que la relation entre les difficultés rencontrées au travail et les addictions concerne tout le monde. Nous avons en revanche montré que l'usage de substances favorise la difficulté d'accès à l'emploi. Lorsque l'on est au chômage, la tendance est de consommer davantage, ce qui participe évidemment à l'augmentation des difficultés d'accès à l'emploi. ■

Propos recueillis par G. B.



L'ÉPIDÉMIOLOGIE AU SERVICE DE LA CONNAISSANCE

Constances est une cohorte épidémiologique généraliste constituée d'un échantillon représentatif de 200 000 adultes volontaires âgés de 18 à 69 ans, tirés au sort parmi les assurés du régime général de la Sécurité sociale de 17 départements. Elle vise entre autres à étudier les consommations de substances psychoactives des Français et les facteurs cliniques et sociodémographiques qui y sont associés. Il s'agit d'un outil de recherche épidémiologique dont les résultats peuvent participer à l'orientation des politiques de santé publique et de santé au travail. La population étudiée est suivie dans le temps, afin de permettre notamment d'éclairer les relations entre les consommations de substances psychoactives, l'état de santé et diverses composantes environnementales dont font partie les conditions de travail. Plus d'informations sur www.constances.fr.

Le sujet n'est pas simple mais Enedis a décidé de s'y atteler. Au sein de cette entreprise, la prévention des pratiques addictives comprend deux volets : des actions de sensibilisation précoces à destination de tous et la prise en charge des personnes vulnérables pour prévenir la désinsertion professionnelle. Une politique qui s'adapte aussi aux évolutions sociétales et aux nouveaux modes de travail.

Le tabou est toujours là, mais il ne fait plus peur

« **C'EST UN SUJET** de santé publique. Un problème individuel, qui ne regarde pas l'entreprise. » Cet argument, Amélie Coupet-Crignon, infirmière en santé au travail chez Enedis, GRDF et GRT Gaz, l'a maintes fois entendu de la part d'employeurs et parfois de professionnels de santé. Au cours de son passé dans l'industrie automobile, elle a été sensibilisée aux conduites addictives



notamment chez les travailleurs postés. En 2011, quand elle rejoint les industries électriques et gazières, des actions descendantes sont menées, mais restent souvent isolées. Après un diplôme universitaire en addictologie, elle rejoint dans l'entreprise un groupe national de prévention des conduites addictives mis en place en 2018 à l'initiative de médecins du travail. Son ambition : faire bouger les lignes.

En 2020, Enedis met en place un comité de pilotage national composé de directeurs, assistants sociaux, préventeurs... « *La lutte contre les pratiques addictives, intégrée dans la politique santé sécurité du groupe, a beaucoup évolué*, témoigne Olivier Terral, directeur prévention, santé, sécurité d'Enedis. *De par nos métiers techniques et un certain esprit de corps, nous avons observé, vis-à-vis de l'alcool, des usages collectifs liés à l'intervention terrain, avec parfois un côté initiatique. Le renouvellement générationnel s'est accompagné de nouveaux rapports aux conduites addictives : augmentation de la consommation de cannabis ou encore de pratiques comporte-*

mentales – hyperconnectivité, surcharge mentale liée à l'abus de réseaux sociaux ou de jeux en ligne... –, qui peuvent engendrer des problèmes menant jusqu'à la désinsertion professionnelle. »

Croiser les regards

« *C'est Amélie qui nous a mis en lien avec la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca), avec laquelle nous nous sommes engagés en 2021 en signant la charte Esper¹* », indique Olivier Magnan, pilote opérationnel de la démarche prévention des pratiques addictives chez Enedis. Les industries électriques et gazières ont la particularité d'avoir un service de santé au travail autonome et un service social autonome, avec des professionnels de santé et des acteurs sociaux en proximité avec les métiers. « *Nous travaillons sur la multidisciplinarité avec ces acteurs afin de croiser les regards, de faciliter une prise en charge globale, sans laisser le manager seul* », reprend le préventeur. Ces cercles multiacteurs agissent au niveau national pour proposer des outils, une feuille de

GARE À LA PERTE DE CONTRÔLE

C'est la parole d'un médecin, le D^r Muriel Champagne, qu'Enedis a choisi de mettre en avant dans un film sur les risques liés à l'hyperconnectivité. Une parole en général écoutée. « *Vous êtes-vous interrogé sur votre usage des écrans ?* » questionne-t-elle avant d'alerter sur les risques liés à une perte de contrôle, ou l'apparition d'une sensation de manque, voire de souffrance. Le médecin évoque également les conséquences possibles d'une surutilisation des écrans et de l'hyperconnectivité : sédentarité, mauvaises

postures, perturbation du sommeil, fatigue oculaire, problèmes de concentration, délitement du lien social... Sans s'opposer à l'ordre des choses et renier les avantages et bénéfices que peuvent apporter les écrans, l'entreprise encourage chacun, à travers sa charte du droit à la déconnexion, à questionner les pratiques professionnelles et à en parler.



route, mais également en proximité au sein des 25 directions régionales. « Nous menons de grandes campagnes de sensibilisation, déployons des kits, comme récemment sur le cannabidiol (NDLR : lire le CBD), afin de sensibiliser l'ensemble du corps managérial, poursuit Olivier Terral. Dans certaines unités, des actions ciblées sont menées. Un numéro de téléphone anonyme a été mis en place, avec des psychologues qui répondent aux salariés vulnérables et peuvent les orienter vers des professionnels de santé. » « Localement, on diffuse les informations lors de réunions de sécurité, dans notre newsletter ou via des écrans dynamiques, afin de toucher tous les publics », évoque Danièle Mirande-Rey, responsable prévention, santé, sécurité à la direction régionale Pyrénées et Landes. Sur le terrain, la question du cannabis reste délicate. « L'an der-

nier, un guide pour les managers a été déployé pour donner des repères quant à l'attitude à adopter lorsqu'une personne a un comportement inhabituel, explique Olivier Magnan. Le sujet touche à la sphère personnelle et, souvent, le tabou est là. » En 2021, en amont du déploiement du kit de sensibilisation au CBD, les ressources humaines et l'ensemble des personnels des services de santé au travail ont été sensibilisés. Au sein des unités, on suggère une présentation par un manager et un professionnel de santé, lors des réunions d'équipe ou des quarts d'heure sécurité.

Coller aux nouveaux modes de travail

Autre axe fort : ne pas se limiter aux addictions avec substances. « Les managers ont été fortement mobilisés pendant la crise sanitaire et exposés à l'hyperconnectivité, avec une multiplication de sollici-

tations liées aux nouveaux modes de travail (groupes WhatsApp multiples, travail à domicile en dehors des plages horaires...). Certains sont épuisés », alerte Olivier Magnan. Enedis vient de signer un accord sur le droit à la déconnexion, qui s'est accompagné d'un temps fort d'animations pendant une semaine en mars 2022.

Pour l'occasion, une vidéo a été enregistrée avec le D^r Muriel Champagne, médecin du travail et membre du comité de pilotage de prévention des pratiques addictives de l'entreprise, pour apporter des éléments factuels mais surtout inviter au débat. Le médecin y évoque notamment « des outils numériques qui se sont multipliés comme le virus », envahissant la vie professionnelle. « Des encadrants me disent ne plus parvenir à communiquer avec certains jeunes qui restent la tête penchée sur un écran. D'autres répondent au téléphone même en haut du poteau électrique. Je rencontre des managers hyperconnectés parfois à bout... », constate le médecin. Elle décrit d'ailleurs l'association téléphone mobile et internet comme « un parfait cocktail propice à l'addiction », un outil « grand comme un paquet de cigarette et qui nous suit partout ». Le film, mis à disposition sur l'intranet de l'entreprise, a vocation à être diffusé lors des quarts d'heure sécurité. Sans stigmatiser, il s'agit d'ouvrir le dialogue et, pourquoi pas, de redéfinir collectivement une façon de travailler. ■ G. B.

1. Le dispositif « Les entreprises et les services publics s'engagent résolument » (Esper) a vocation à mobiliser les acteurs du milieu professionnel pour la prévention des conduites addictives autour d'un engagement. Une charte en définit les principes et des ressources sont mises à la disposition des signataires.

FORMER EN LOCAL

« Nous avons conduit un projet sur trois ans pour sensibiliser 850 agents, avec les services de santé au travail, les ressources humaines, l'assistante sociale et les représentants du personnel », affirme Danièle Mirande-Rey, responsable prévention, santé, sécurité à la direction régionale d'Enedis Pyrénées et Landes. Cela a débuté en 2018, quelques mois après un accident grave impliquant une consommation d'alcool. « Il s'agissait d'une journée complète pour les managers, d'une demi-journée pour les agents et d'un groupe multi-acteurs pour

sensibiliser aux différentes addictions, précise Jean-Marc Lacassagne, responsable de l'agence intervention des Hautes-Pyrénées. On a tous eu à gérer quelqu'un qui n'est pas dans son état normal. Des supports d'aide à la prise en charge ont été conçus pour les managers. » « Les sensibilisations se sont achevées en 2021. Nous poursuivons l'animation à travers des points sécurité sur le CBD ou encore l'hyperconnectivité », complète Danièle Mirande-Rey.

De la sensibilisation à l'accompagnement

Sur un chantier, un travailleur sous l'influence de l'alcool ou de stupéfiants peut présenter un danger pour lui-même et pour ses collègues. Depuis plusieurs années, le groupe de BTP Colas met en place une politique de prévention des conduites addictives, qui s'ancre peu à peu dans les esprits.

« **T'ES AVEC NOUS** ou pas ? » Au cours d'une réunion de chantier, l'encadrant interpelle un participant accroché à son téléphone. Il sur-saute. « *Quand t'es sur ton téléphone, t'as pas les mêmes réflexes. Téléphone, alcool, drogues, même certains médicaments... Ça te bouffe de la place dans la tête et t'es pas là à 100%.* » Et sur un chantier, ne pas être pleinement concentré sur ce qui se passe autour de soi, ça ne pardonne pas. La scène, extraite de « Sous influence », une vidéo de 6 minutes, a été vue par l'ensemble du personnel Colas à l'occasion de la semaine de la sécurité 2018. Elle se poursuit avec le récit d'un accident mortel. Le message est percutant.

À l'époque, l'entreprise fait le choix audacieux de mettre la prévention des addictions au cœur de l'événement. Affiches, quiz, vidéo, fiches récapitulatives martèlent des messages clés. Il s'agit de marquer les esprits et d'inviter au dialogue. « *Le film a remporté la même année le concours sécurité de la Carsat Alsace-Moselle. Il a été salué pour son discours franc, la façon dont il traite de facteurs culturels et des représentations*

des addictions », explique Olivier Schroeder, contrôleur de sécurité à la Carsat Alsace-Moselle.

Toucher l'ensemble des collaborateurs

« *Le risque lié aux pratiques addictives est inscrit dans le document unique d'évaluation des risques. Dès 2014, nous avons formé les responsables ressources humaines et les préventeurs de la région Nord-Est aux questions relatives aux conséquences de la consommation d'alcool et/ou de stupéfiants sur la santé et la sécurité des collaborateurs, de leurs collègues ou même de tiers. Le dispositif a été ensuite étendu à Colas France, affirme Audrey Gay, la cheffe de service prévention Colas sur le territoire Nord-Est. Nous avons lancé des campagnes de communication en réunions d'encadrement, en réunions de CSSCT, via nos safety meeting...* » Objectif : former l'encadrement avec un kit complet et toucher l'ensemble des collaborateurs au sujet des sensations provoquées par la consommation d'alcool ou de substances psychoactives et des effets sur la santé, des fausses



TÉLÉPHONE : DÉFINIR LES RÈGLES DU JEU

En 20 ans, l'usage du téléphone portable a explosé. Colas n'y échappe pas : les usages jugés excessifs associant téléphone et internet se sont multipliés sur les chantiers. L'entreprise a donc édicté de nouvelles règles. Des « points téléphone » sont désormais signalés sur les chantiers : il s'agit de zones, souvent proches de la base-vie et à l'écart des activités, réservées pour passer les appels ou envoyer des messages. Fini les SMS en conduisant un engin ou sur une zone de travaux : le règlement l'interdit. Selon l'étendue des chantiers, plusieurs secteurs d'utilisation du portable peuvent ainsi être définis. L'entreprise réfléchit en parallèle à l'évolution des règles d'utilisation de l'ensemble des outils numériques. Il est également exigé, lors des déplacements, de programmer le GPS du véhicule dans la cour, avant le départ.

croyances, du temps d'élimination de l'alcool par l'organisme, mais aussi des conditions de travail qui peuvent favoriser les consommations.

Régulièrement, les règles applicables au sein de l'entreprise sont rappelées. Les informations concernent aussi les relais d'accompagnement: le médecin du travail et le médecin généraliste, les numéros d'aide à distance par téléphone, les associations, les assistantes sociales... En complément, parce que les travaux sur les chantiers sont de nature à exposer les personnes à un danger, Colas a lancé des campagnes de dépistage – annoncées puis inopinées –, réalisées par un responsable hiérarchique formé.

La démarche a été présentée en réunion de CSSCT et les représentants du personnel ont été vigilants, tant sur les questions liées à la confidentialité que sur les actions d'accompagnement lorsqu'un cas positif est identifié. Il est toujours conseillé de faire appel à la concertation, notamment avec les instances représentatives du personnel, lors de la mise en place de moyens de dépistage par l'employeur, pour en évaluer les avantages et les inconvénients.

« *Le groupe a le courage de ne pas se voiler la face*, affirme Christophe Pinon, chef d'agence Colas des Ardennes, intervenant sur les travaux routiers avec une équipe de 50 compagnons et 20 cadres. *Les politiques de prévention antérieures nous permettent aujourd'hui de bien maîtriser la problématique alcool. En matière de stupéfiants, l'encadrement avait besoin d'un apport de connaissances.* » Ces dix dernières années, dans l'agence, il a multiplié les communications,



REPÈRES

> **Colas interdit l'introduction, la consommation, la distribution d'alcool fort sur le lieu de travail, l'état d'ébriété et le fait d'être sous l'emprise de stupéfiants. La consommation modérée de vin, cidre, poiré... est autorisée exceptionnellement à l'occasion de pots, sous réserve de l'accord de la hiérarchie.**

PAROLE D'EXPERT

PHILIPPE HACHE, conseiller médical en santé au travail à l'INRS

« *La mise en place du dépistage par éthylotest ou test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants ne peut résumer, à elle seule, la prévention des pratiques addictives au travail. En effet, l'origine des consommations de substances psychoactives peut être liée à des événements de la vie privée, mais aussi à certaines conditions de travail comme les risques psychosociaux, les horaires atypiques, le port de charges lourdes... De même, les techniques de dépistage actuelles peuvent être sources d'erreurs, notamment pour le test salivaire. Des résultats faussement positifs ou faussement négatifs sont possibles. Enfin, les études menées jusqu'à présent ne permettent pas de conclure sur l'efficacité du dépistage en matière de prévention des accidents du travail.* »

rappelant aussi les risques pour ceux qui se rendent sur les chantiers en voiture.

Fin 2021, une nouvelle campagne nationale de dépistage a été lancée. Colas a fait appel à une entreprise externe qui travaille avec des infirmiers spécialisés, présents pour soutenir l'encadrement dans la dédramatisation du contrôle. « *S'il y a un cas positif, on*

vée: comment les intégrer dans la démarche sans les stigmatiser. Audrey Gay va rencontrer l'ensemble des référents des sociétés d'intérim pour les associer à la démarche et leur rappeler le règlement intérieur. « *On a une démarche globale qui finalement rassure les collaborateurs* », explique-t-elle. De nouvelles solutions d'orientation

« *Le groupe a le courage de ne pas se voiler la face.* »

procède au retrait de la personne du poste de travail et on réfléchit à l'orientation, vers le médecin du travail ou un accompagnement spécialisé, reprend Christophe Pinon. *Nous avons eu très peu de cas, mais de nombreux échanges, lors de la réunion de chantier qui avait suivi.* »

La problématique des intérimaires a également été soule-

ont en réflexion, pour aider les personnes en difficulté à s'en sortir. Dans tous les cas, la logique reste celle de la sensibilisation et, lorsque c'est nécessaire, de l'accompagnement, jamais du repérage individuel de la personne qui consomme. Avec l'objectif de faire chuter la consommation au sein de l'entreprise et de garantir la sécurité sur les chantiers. ■ G. B.

QUELLE PLACE POUR LES TESTS DE DÉPISTAGE ?

L'éthylotest et le test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants peuvent être utilisés par l'employeur dans le respect des dispositions réglementaires. Le recours à l'éthylotest ne peut être systématique. Il doit être justifié pour des raisons de sécurité et ne concerner que les salariés dont les fonctions sont de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger. La possibilité d'y recourir et la liste des postes concernés doivent être précisés dans le règlement intérieur. De même, le test salivaire de détection

immédiate de produits stupéfiants ne peut être réalisé par l'employeur ou un supérieur hiérarchique que si son utilisation est inscrite au règlement intérieur. Il est réservé aux seuls postes pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié ou pour les tiers. Le salarié doit pouvoir obtenir une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur. La personne qui réalise le test doit respecter le secret professionnel sur les résultats.

Un environnement de confiance pour lutter contre les addictions

Créée il y a quinze ans pour prévenir et prendre en charge les addictions pour le personnel de l'AP-HP, la mission Fides a permis de former, d'aider les hôpitaux dans la gestion de situations de crise et d'accompagner les professionnels en difficulté.

« **CONFIANCE** » en latin. Son nom représente le fondement même de la mission Fides. Créée en 2006, celle-ci a pour objectif la prévention et la prise en charge des addictions pour le personnel médical et non médical de l'AP-HP, soit 100 000 professionnels, dont 12 300 médecins, répartis sur 38 hôpitaux. La mission s'articule autour de trois axes : formation, gestion des risques et accompagnement de personnes en situation d'addiction.

« Nous avons monté un programme de formation complet, sur quatre jours, destiné en premier lieu aux professionnels amenés à recevoir du personnel en difficulté », explique Karina Rodriguez, coordinatrice de la mission Fides et membre du service d'addiction de l'hôpital Paul-Brousse de Villejuif. « L'addiction est une maladie qui souffre de représentations négatives. Les patients sont réticents et ont parfois honte d'en parler. Culturellement, il y a un paradoxe : la consommation d'alcool dans un cadre festif est associée à la normalité, mais avoir un problème d'alcool est mal vu, décrit le Dr Sarah Coscas, psychiatre addictologue à l'hôpital Paul-Brousse et médecin référent de la mission Fides. Au lancement



REPÈRES

> Sensibiliser, former, mobiliser, impliquer, accompagner, respecter, fédérer, engager, valoriser, changer. Ces 10 points sont inscrits dans la charte de la mission Fides, dont les actions visent à prévenir les addictions pour l'ensemble des personnels de l'AP-HP.

du projet, les gens ont eu peur. Il a fallu convaincre et s'accorder du temps. » Or l'hôpital en manque. « Nous envisageons une action de formation de courte durée – quelques heures sur site – pour les cadres, afin de leur donner les moyens d'agir lorsqu'ils repèrent un problème. Il leur faut du concret : comment parler à une personne présentant un comportement inhabituel, décoder une situation », souligne Karina Rodriguez.

Des médicaments à portée de main

Des plaquettes ont été réalisées, par exemple sur la gestion des situations d'urgence, le retour au travail d'un salarié en difficulté... La mission donne les grandes lignes de la conduite à tenir. À chaque groupement hospitalier de se les approprier. Des groupes locaux ont été formés, même si les hôpitaux n'avancent pas tous au même rythme. « Ces projets reposent souvent sur une personne ou deux. Or ces dernières années, les réorganisations et regroupements hospitaliers ont été nombreux, l'encadrement a changé et les actions de proximité ont été freinées par la pandémie », constate Karina Rodriguez.

Chaque année, certains sujets sont mis en avant : le cannabis, les écrans, l'automédication...

« L'accessibilité et la facilité à se faire prescrire des médicaments entraînent, dans les études, une surreprésentation des addictions aux psychotropes et antalgiques par rapport à la population générale », note le Dr Coscas. Sur le volet accompagnement, une plaquette répertorie toutes les consultations d'addiction de l'AP-HP, afin d'orienter les personnes en difficulté à proximité de leur lieu d'habitation, et de préférence en dehors de l'hôpital dans lequel elles travaillent.

Enfin, après deux ans de crise, l'heure est à la relance des actions locales. « Il faut retrouver la dynamique d'avant crise, avec l'organisation de journées thématiques, de rencontres avec des partenaires, comme le Réseau des établissements de santé pour la prévention des addictions (Respadd) », évoque Karina Rodriguez. Conférences, stands, ateliers, quiz... ces temps d'échanges indispensables ont manqué. Au programme de 2022 : des journées thématiques autour de l'automédication et des effets de la crise sanitaire. ■ G. B.

ANXIÉTÉ, CHARGE MENTALE : ATTENTION !

La mission Fides réalise des enquêtes, qui ont notamment mis en évidence des phénomènes d'alcoolisation ponctuelle le week-end chez les étudiants en 3^e année d'études paramédicales. Elle s'est également intéressée à la consommation de substances psychoactives chez les internes, qui diffère peu par rapport à la population générale, même si la prévalence de troubles anxieux dans cette population fait craindre un effet amplificateur. En 2020, une nouvelle enquête sur le personnel de

NUIT souligne la forte consommation de médicaments psychotropes. Aujourd'hui, le Dr Coscas s'interroge sur les pratiques addictives après la crise de la Covid : « En 2020, les professionnels, très sollicités, ont retrouvé leur vocation de soignants. Deux ans plus tard, les tensions préexistantes (manque de personnel, rythme de travail...) refont surface, alors que tout le monde est épuisé. Les téléconsultations, les réunions à distance constituent autant de temps ajouté qui se prolonge et ont augmenté la charge mentale. »

« La priorité doit être donnée à l'accompagnement »

Loueur de matériels pour le BTP, Brand France a réorienté sa politique de prévention des pratiques addictives. Entretien avec Cédric Bardin, directeur HSE du groupe.

Comment a évolué votre politique de prévention des pratiques addictives ?

Cédric Bardin. Longtemps, notre approche du sujet s'est limitée à des opérations de contrôle, assorties de quelques messages de prévention. Si le contrôle peut se justifier, la priorité doit être donnée à l'accompagnement des collaborateurs, afin qu'ils ne tombent pas dans l'addiction ou qu'ils puissent s'en sortir. Il serait illusoire de penser que nous serions moins touchés par les pratiques addictives qu'une autre entreprise. En mai 2021, nous avons initié un partenariat avec Addictions France. Un groupe de travail réunissant des directeurs d'agence, des conducteurs de travaux, des chefs de dépôt, des représentants du personnel et des compagnons a été constitué et nos médecins du travail ont été associés. La réalisation d'un diagnostic a permis d'identifier ce qui pouvait être mis en place en termes de prévention.

Quelles actions concrètes avez-vous menées ?

C. B. Nous souhaitons déployer un programme opérationnel qui parle aux collaborateurs, sans jugement. Pour cela, il faut d'abord former. Nous avons désigné en interne des personnes volontaires pour devenir

référentes sur les pratiques addictives. Elles sont en mesure d'orienter les collaborateurs qui en ont besoin, que ce soit vers les ressources humaines, le médecin du travail ou les centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie. Nous avons ensuite déployé des formations de trois heures sur site, animées par un intervenant d'Addictions France et un préventeur interne. Avec l'objectif, d'avoir réussi à former l'ensemble du personnel pour fin avril 2022. Lors de ces formations, nous invitons les personnes à s'interroger sur l'origine d'une addiction en discutant de facteurs professionnels comme le stress, la charge de travail, mais aussi les événements parfois festifs. Certains se souviennent de rituels tels que l'apéro du soir, après le chantier, qui pouvaient culturellement être associés à nos métiers. Ce que nous avons constaté, c'est qu'en ouvrant le dialogue, plusieurs salariés ont d'eux-mêmes sollicité un accompagnement. Il est essentiel que la prise en charge se fasse sur la base du volontariat.

Récemment, vous avez signé la charte Esper, portée par la Mildeca. Qu'est-ce que cela implique ?

C. B. C'est une charte définie autour d'engagements sur un projet glo-



REPÈRES

> **Brand France, filiale du groupe Brandsafway, est spécialisée dans la conception et la location de matériel pour le BTP et dispose de ses propres équipes de montage. Elle emploie 500 salariés en France.**

bal de prévention des conduites addictives, l'instauration d'un dialogue pour créer un climat de confiance fondé notamment sur la bienveillance, la mise en œuvre d'une démarche de prévention non stigmatisante et l'accompagnement des travailleurs vulnérables pour prévenir la désinsertion professionnelle. S'ajoute l'aspect réseau qui me semble important. Cela facilite les échanges sur les bonnes pratiques ou les difficultés rencontrées. Peu d'acteurs du BTP l'ont signée à ce jour, ce que je regrette, car j'ai la conviction que l'on gagne à avancer collectivement. Avec Addictions France, nous avons convenu de planifier un point engageant chaque semestre. Le risque, c'est toujours que l'action s'essouffle. ■ G. B.



ESPER : UN ENGAGEMENT SUR LA DURÉE

En 2021, la Mildeca a lancé le dispositif Esper avec des entreprises et services publics s'engageant sur la prévention des conduites addictives. « Nous avons publié une charte et mettons à disposition sur internet une boîte à outils, explique Patricia Coursault, chargée de mission à la Mildeca spécialisée dans la prévention des addictions en milieu professionnel. Il faut rendre visibles les employeurs qui s'engagent, créer un effet d'entraînement. Nous observons une méconnaissance générale du sujet. Au sein des établissements, il faut embarquer tout le monde, en prenant en compte le lien entre l'environnement de travail et les conduites addictives. » Les signataires ont accès à des ressources qui correspondent à leur contexte professionnel.

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises Ametra des Alpes-Maritimes mène des actions de sensibilisation aux addictions directement auprès des entreprises du département. En fonction du public rencontré, le discours est adapté afin que chacun connaisse le rôle qu'il peut tenir vis-à-vis des pratiques addictives.

Au plus près du terrain



« **JE BOIS** comme tout le monde. C'est souvent par cette phrase que les salariés répondent lorsqu'on aborde la question de la consommation d'alcool dans le cadre d'un entretien infirmier en service de prévention et de santé au travail. Mais que veut dire "boire comme tout le monde"?, questionne Claude Duflos, infirmière et pilote du groupe projet addictions à l'Ametra06 (Association pour la médecine du travail des Alpes-Maritimes). Il est nécessaire d'aller plus loin, de demander le détail des consommations, de saisir le rapport à la boisson. » Aborder un sujet sensible, parfois encore tabou comme le sont les pratiques

addictives, pour ouvrir progressivement les portes du dialogue nécessite tact et méthode. C'est en 2013 que l'Ametra06 a lancé un groupe-projet dédié à la prévention des addictions en entreprise. Essentiellement orienté vers les consommations d'alcool, de cannabis et de médicaments, ce groupe pluridisciplinaire est composé de l'ensemble des acteurs du service de santé au travail : médecins, infirmières, techniciens et ingénieurs en prévention des risques, psychologues du travail... « Nous avons cherché à mettre sur pied une méthode pour aider les entreprises à décliner des

actions collectives de prévention, poursuit Claude Duflos, et agir avant l'entrée en chronicité. » Les premiers temps ont été consacrés à structurer l'action, à réaliser des livrables pour les médecins et les équipes afin d'aborder la question en consultation, puis à définir des actions à décliner vers l'extérieur. Le personnel de l'Ametra06 s'est collectivement initié à cette discipline. Une vingtaine d'infirmières et infirmiers du service ont par exemple été formés à la méthode « repérage précoce - intervention brève ». Et, depuis 2018, le service intervient directement auprès d'entreprises. Ça a été le cas à l'occasion d'une matinale employeurs à l'aéroport de Nice en 2018 où étaient présents des dirigeants d'entreprise et des référents HSE (hygiène, sécurité, environnement); à une autre matinale auprès d'un club d'entreprises à Sophia-Antipolis en 2019, à laquelle assistaient également des responsables HSE; ou encore dans le cadre d'une journée prévention en entreprise à Carros en 2021, cette fois à destination de salariés de terrain.

Pont entre préventif et curatif

L'approche et le discours sont systématiquement adaptés pour

DAMIEN FONTAINE, chargé QHSE centres de tri-quais de transfert sur le département des Alpes-Maritimes chez Veolia

« Par le passé, notre politique interne était plus orientée sur un mode dépistage-sanction. Mais cette approche ne servait personne. Nous avions la volonté de prévenir, et lorsqu'un cas d'addiction était avéré, de ne pas laisser le salarié livré à lui-même. Quand nous avons cherché une solution pour intégrer un meilleur accompagnement dans la prise en charge de personnes dépendantes, au départ nous étions démunis. Nous nous sommes tournés

vers l'Ametra06. Grâce à elle, nous avons beaucoup appris sur le sujet : définitions, types de substances, création de supports d'information avec l'accord des membres du CSE, manière d'accompagner un salarié... Et quand on oriente les personnes concernées vers le médecin du travail pour être accompagnées, ça les rassure. Cela reste un acteur neutre, avec lequel la prise en charge anonyme est respectée et l'approche médicale privilégiée. »

décliner les messages en fonction de chaque public, de la culture d'entreprise, du contexte d'intervention. Ainsi, l'Ametra des Alpes-Maritimes cherche à aider les employeurs à définir et cerner le sujet, à leur faire comprendre les mécanismes, à les encourager à prendre le salarié dans sa globalité sans aller sur le terrain de la sanction. Cette approche leur fournit également des éléments en matière de réglementation (document unique, règlement intérieur, fiches sur les postes à risque...) et de responsabilité et leur présente ce que peut être une démarche pour prévenir les addictions.

Face à un public de préventeurs, l'association oriente son auditoire sur la façon de structurer une approche en interne, d'organiser la prise en charge d'un salarié par l'équipe pluridisciplinaire pour le faire entrer dans un parcours de soin. Des rencontres avec des salariés ont également eu lieu. Ces derniers peuvent en effet être directement concernés ou se trouver témoins de situations devant lesquelles ils sont parfois démunis. Des sessions de sensibilisation collective sont organisées et se déroulent sous forme d'ateliers. Un parcours sur les effets des substances illustre la perte de réflexes, à partir de la réduction du champ visuel avec des lunettes qui simulent ces effets. L'obligation de porter assistance à un collègue qui n'est pas dans son état normal est également abordée.

« L'aspect ludique est adapté pour capter l'intérêt des gens et dédramatiser le sujet. Cela délie leur parole et va au-delà de ce qui se dit en consultation, poursuit Claude Duflos. Ce que nous souhaitons, c'est que chacun – employeur, manager, collègue –

connaisse son degré d'implication et le rôle qu'il peut jouer à son niveau. Au final, ça s'avère rassurant pour tout le monde de se consacrer à ce sujet. »

Apprendre à agir et à réagir

Certaines interventions se font à la demande des entreprises. C'est à la suite de la matinale employeurs que Veolia a identifié un besoin et demandé l'appui de l'Ametra06

pour créer un support de sensibilisation. « Plus de 600 personnes sur tout le département – centres de tri, centres de compostage, quais de transfert, agences de collecte, maintenance – ont été touchées, explique Patricia Franceschi, chargée QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement) chez Veolia. Nous souhaitons un engagement mutuel, dans lequel Veolia s'engage à maintenir le salarié à son poste et à l'assister. »

Des rencontres ont également été organisées auprès du personnel de terrain du groupe pour le sensibiliser à la thématique. « Grâce à cette approche, aujourd'hui, tout est mis en œuvre pour prévenir le risque, poursuit Patricia Franceschi. Nous avons eu deux salariés ayant fait l'objet d'un accompagnement qui sont venus nous remercier et nous dire à quel point ça les avait libérés. Ils ne se rendaient pas compte des implications que leur consommations avait dans leur vie quotidienne, au-delà du travail. »

À travers cette approche, l'Ametra06 a pour objectif de faire avancer la prévention, à tous les niveaux. « Certains services de santé au travail se limitent à la remise de documentation à l'occasion du suivi individuel des salariés, plutôt que des approches terrain, remarque Claude Duflos. On peut estimer que notre projet est novateur par le fait d'intervenir directement en entreprise. Mais comme il s'agit de projets d'investissement, sur du long terme, il est important de ne pas s'essouffler, de toujours se renouveler, de faire évoluer constamment les outils. » Les fiches de prévention ont par exemple fait l'objet d'un lifting et de nouvelles versions viennent d'être publiées. ■ C. R.



FICHES PRÉVENTION

Parmi ses actions d'information, l'Ametra06 a rédigé des fiches prévention pour informer sur la thématique des addictions. Parmi elles, une fiche « Alcool et travail : trop, c'est... combien ? quand ? comment ? » présente les limites à ne pas dépasser, les impacts d'une surconsommation sur la vie socioprofessionnelle et les complications possibles pour la santé. Une autre intitulée « Cannabis et travail : connaissez-vous l'impact sur la santé de la consommation de cannabis ? » expose les effets à court et à long terme,

les conséquences psychiatriques et les impacts sur la vie socioprofessionnelle d'une consommation excessive de cannabis. Une troisième, « Psychotropes et travail : connaissez-vous l'impact sur votre sécurité des médicaments psychotropes ? », présente ce que sont les psychotropes, leurs effets possibles, les postes à risque en cas de consommation de telles substances, etc.

Agir tôt, agir ensemble

En matière d'addictions, les solutions toutes faites n'existent pas. Sur le terrain, l'association Addictions France déploie, avec des partenaires locaux, des actions d'accompagnement sur mesure. L'objectif : aider les professionnels à agir et à traiter la question à la racine.

« **TOUT PASSE** par la mise en œuvre d'une démarche globale et collective. » Responsable de formation externe chez Addictions France, Jenny Eksl en est convaincue. Une étude menée avec BVA en février 2021 auprès de 2 000 personnes révèle que la crise sanitaire a eu des répercussions importantes sur les conduites addictives des Français, avec, pour 56 % d'entre eux, un impact sur leur moral. Plus d'un usager sur trois consomme davantage de tabac, d'alcool ou de médicaments psychotropes. Une personne sur dix affirme avoir commencé dans l'année à consommer ce type de médicaments. *Quid du travail ?*

Ces derniers mois, l'association a été particulièrement sollicitée par les représentants du personnel, les directions, les managers de proximité... « Ils nous appellent lors de situations de crise mais aussi en amont, pour l'élaboration de chartes, guides, protocoles d'intervention, reprend Jenny Eksl. On les aide à établir leur diagnostic puis, suivant le contexte, à former des acteurs capables d'analyser les situations en désindividualisant les choses et de lancer des actions. »

Intervenant auprès d'entreprises, d'administrations, de collectivités territoriales, Addictions France

propose des formations et un accompagnement spécifique dans la démarche de prévention comme dans le cadre des soins. L'association gère 90 centres d'addictologie.

Amener de la bienveillance

« Depuis plus d'un an, RTE conduit un projet national pour prévenir les conduites addictives dans l'entreprise, visant en particulier l'accompagnement des managers, évoque Claire Malka, correspondante qualité de vie au travail Île-de-France et Normandie du gestionnaire de réseau de transport d'électricité RTE. Des communications de sensibilisation ont été lancées, ainsi que des formations et une "boîte à outils" contenant des supports concrets comme un guide sur la conduite managériale à tenir en cas de trouble avéré du comportement. »

Le projet, initié avec Addictions France et le réseau Anact/Aract, prévoit de faire monter en compétences des référents régionaux internes qui peuvent participer à l'accompagnement des situations liées aux conduites addictives et mobiliser les salariés autour d'actions de prévention, comme des ateliers d'échanges... RTE a retravaillé son cadre d'entreprise

en affichant clairement la promotion de la sobriété et en complétant son règlement intérieur avec des règles concernant la consommation d'alcool lors de la pause méridienne, des moments de convivialité ou des déplacements. Néanmoins, les managers sont en demande de sessions de sensibilisation. Ils veulent éviter qu'un salarié déjà en difficulté ne se sente stigmatisé.

« La vie est rarement une ligne droite. En matière d'addictions, il faut savoir gérer les crises, mais avant tout prévenir », estime Hubert Martigne, le directeur du groupe maintenance réseau Basse-Seine de RTE. « En janvier 2022, cinq sessions de sensibilisation, dont une réservée aux managers, ont eu lieu sur site. Aux côtés de Claire Malka, un intervenant d'Addictions France et le médecin du travail ont présenté différents supports, explique-t-il. Sur un effectif de 150 personnes, 80 % ont assisté aux échanges. Cela a permis de planter le décor en évoquant les facteurs possibles, notamment en lien avec le travail, comme le fait de consommer pour tenir ou pour s'intégrer à un collectif. »

L'intervention d'un tiers, pour diffuser un message bienveillant, a permis d'ouvrir le dialogue, de réfléchir collectivement aux



ATTENTION AU STRESS !

Les mesures de prévention vis-à-vis des risques psychosociaux doivent être au cœur de la démarche de lutte contre les addictions. Des études ont permis d'identifier le stress parmi les contraintes de travail associées à la consommation de substances psychoactives. D'autres, menées pendant la crise sanitaire, ont également permis d'alerter sur le stress et le sentiment d'isolement vécus pendant cette période. Elles indiquent également que ces phénomènes doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part des acteurs concernés : managers, ressources humaines, préventeurs, représentants du personnel...



actions à mener. « À nous de ne pas faire retomber le soufflé. Des supports de prévention sont en libre service dans les espaces de convivialité. Au niveau national, des modules d'e-learning vont être proposés », ajoute le professionnel.

L'action locale

En 2020, dans un contexte de crise sanitaire, en lien notamment avec le plan gouvernemental de mobilisation contre les conduites addictives 2018-2022, sous l'impulsion de la Mildeca, Addictions France et le réseau Anact/Aract¹

ont lancé une expérimentation d'approche organisationnelle de la prévention des conduites addictives en milieu professionnel à travers l'accompagnement de structures sur trois territoires : l'Occitanie, le Centre-Val-de-Loire et l'île de la Réunion. « L'idée était de mutualiser nos compétences. Proposer une démarche sur un temps collectif et un suivi en entreprise, en présence des directions et des partenaires sociaux », remarque François Auriol, responsable de formation site Sud chez Addictions France.

Cette méthodologie commune

d'intervention a permis de mobiliser une vingtaine d'entreprises et des acteurs locaux, en particulier autour d'une prise en compte de l'environnement professionnel et de son impact, au-delà des seuls facteurs individuels. Une approche pluridisciplinaire qui a abouti à la production de livrables destinés aux managers et aux acteurs pouvant intervenir sur l'organisation et à la réalisation de vidéos². « En Occitanie, nous menons d'autres actions territoriales, notamment avec le service interentreprise de santé au travail (Sras) du BTP, reprend François Auriol. Des professionnels de santé ont été formés et le secteur s'est véritablement saisi du sujet. »

L'un des enjeux, est l'action précoce, auprès des jeunes. Avec la Fondation BTP Plus, qui finance des projets sociaux venant en aide aux salariés du secteur, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes de Toulouse, Addictions France, le Sras et Santé BTP 34, un groupe de travail a été constitué. « Nous avons pensé que les tuteurs, maîtres de stage et d'apprentissage, qui représentent une figure d'autorité et ont l'oreille des jeunes, pourraient faire passer des messages sur les addictions, explique Françoise Arqué, médecin coordinateur au Sras de Toulouse. Un film de 2 min 30 a été réalisé et a vocation à être largement diffusé dans les centres de formation des apprentis. Le déni de risque existe dans la profession. Un charpentier, sur les toits, peut avoir tendance à se sentir libre, à l'abri de tout et invincible. Pour marquer les esprits, l'action précoce est, à mon sens, essentielle. » ■ G. B.

1. Avec la participation de la CCMSA et du Groupe Vyy.

2. Ces ressources sont en ligne sur le site de la Mildeca.

BTP : EN PARLER DÈS L'APPRENTISSAGE

« L'usage des substances psychoactives est responsable de 15 à 20 % des accidents du travail, de l'absentéisme ou des conflits interpersonnels. » Ces données sont issues d'un film court réalisé dans le cadre d'un partenariat entre Addictions France et la Fondation BTP, dans lequel est rappelée la responsabilité humaine et juridique de l'employeur qui, en cas d'accident, sera interrogé sur les règles et les réponses mises en place pour protéger les salariés et les apprentis. « Le film a été pensé comme

une aide aux CFA dans la mise en œuvre d'une action précoce de sensibilisation, mais aussi de modification de certaines pratiques culturelles, explique Françoise Arqué, médecin coordinateur au Sras de Toulouse. Dans le BTP, le maître d'apprentissage a un rôle essentiel dans l'accompagnement et la découverte du métier. Il doit savoir rappeler les règles, renvoyer sur le règlement intérieur, mais aussi repérer un trouble du comportement, aiguiller. »

www.youtube.com/watch?v=TCGBckgOU04